



## Combien de fois une entreprise doit-elle renouveler un cdd?

Par **eslet**, le **24/10/2011** à **18:05**

Bonjour,

J'ai travaillé 2 ans (CDD renouvelable) pour un bureau d'études à Paris.

Mon 2e contrat se termine le 15 décembre prochain; et l'entreprise veut me re-proposer un autre contrat d'un an.

Que dois-je faire dans ce cas? Accepter et démissionner si jamais une meilleure opportunité se présente à moi?

J'ai en projet de me perfectionner en langues étrangères, est ce qu'avec un CDD à temps complet, je puis négocier des heures pour mes cours de langues?

Sachant que je suis de nationalité congolaise, cela n'aura t-il pas d'incidence sur le renouvellement de mon titre de séjour?

PS : J'ai un titre de séjour "mention salarié" et je vis en France depuis 2007.

Bien sincèrement  
Mlle Diella

Par **pat76**, le **25/10/2011** à **14:11**

Bonjour

Quel est le motif du CDD, remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans

l'entreprise?

Les CDD ont été consécutifs ou il y a eu un délai de carence entre les deux CDD?

Par **eslet**, le **25/10/2011** à **14:29**

Bonjour,  
Le motif : surcroit d'activité dans l'entreprise.

Merci beaucoup pour votre aide

Par **pat76**, le **25/10/2011** à **15:24**

rebonjour

L'accroissement d'activité est réelle ou vous êtes à un poste qui a été créé spécialement pour vous?

Par **eslet**, le **25/10/2011** à **15:33**

RE bonjour,  
Le besoin est là, et c'est pour cela que le poste a été créé. Je travaille non seulement au siège, mais je suis en même temps détachée en temps que prestataire (Ce que mon responsable hiérarchique et collègue ne peut faire, car lui reste au bureau afin de gérer les affaires courantes et les urgences).

Donc, si vous voulez, l'entreprise a réellement besoin de moi. Et la boîte projette de prendre un stagiaire, pour assister mon dit collègue.

Par **pat76**, le **25/10/2011** à **15:43**

Rebonjour

Prenez connaissance des articles du Code du travail ci-dessous. Si vous estimez qu'il n'ont pas été respectés par votre employeur, vous pourrez alors entamer une procédure devant le Conseil des Prud'hommes pour demander la requalification de votre second CDD en CDI. Vous pourrez prendre des renseignements sur la validité de vos CDD en allant avec vos contrats et vos bulletins de salaire à l'inspection du Travail.

Article L1242-2 du Code du travail  
Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

[fluo]2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;[/fluo]

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Article L1242-3 du Code du travail

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Article L1243-13 du Code du travail

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée

déterminée.

La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

Article L1242-8 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.